

DAMPAK KEKOHESIFAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Winda Bella Safitri

Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Harapan Medan

Email : windabellasafitri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of cohesiveness and leadership style on organizational effectiveness at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The dependent variable in this study is Organizational Effectiveness, while the independent variable consists of Impact of Cohesiveness and Leadership Style. In this study, all the population were used as the samples, namely 212 employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The research method used in this method is validity, reliability, classical assumptions, partial test (t), simultaneous test (F), and path analysis with the help of the SPSS 16 software program.

The results of this study indicate that the cohesiveness variable has a positive and significant effect on Organizational Effectiveness of 0.000 and t count of 4.166 is greater than t table of 1.652. Leadership Style has a positive and significant effect on Organizational Effectiveness of 0.000 and t count of 8.072 is greater than t table of 1.652. The impact of Cohesiveness and Leadership Style are both positive and significant on Organizational Effectiveness of 0.000 and F counting to 91.709, greater than F table 3.04.

Keywords: Cohesiveness, Leadership Style, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha social dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang terutama dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia, menjamin bahwa manusia yang dibutuhkan tersebut memang tersedia, mengelola segala sesuatu yang menyangkut kepentingan mereka yang sudah ada didalam organisasi dan selalu mengembangkan kemampuan dan motivasi agar benar-benar dapat mencapai sasaran organisasi yang sudah ditentukan dan sudah direncanakan.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan agar kekohesifan bisa efektif, salah satunya adalah melalui pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan khusus yang membuat kekohesifan menjadi efektif. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran penting dalam seluruh kegiatan sebuah organisasi untuk pencapaian keberhasilan. Dimana pengertian Gaya Kepemimpinan menurut Rivai (2014) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Peranan penilaian karyawan akan sangat menentukan keberhasilan efektivitas suatu organisasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terciptanya Efektivitas organisasi yang baik diharapkan mampu untuk dapat menjamin hasil kerja, sikap kerja dan cara kerja yang baik sesuai dengan prosedur dan jadwal yang ditentukan.

Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena efektivitas seorang pemimpin diukur dari kinerja dan pertumbuhan organisasi yang dipimpinnya serta kepuasan karyawan terhadap pemimpinnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus dapat

mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Setiap karyawan pada dasarnya mempunyai potensi untuk berprestasi tinggi. Tugas manajer membantu para karyawan untuk mencapai prestasi tersebut. Namun pada kenyataan, masih terdapat karyawan kurang mendapatkan dukungan dan perhatian oleh pimpinan sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan yang berdampak kepada produktifitas instansi menjadi kurang optimal dan tidak tercapainya visi perusahaan tersebut. Dikarenakan PTPN IV adalah sebuah organisasi yang berstatus BUMN, layaknya organisasi pemerintahan, maka gaya kepemimpinan dianggap tidak terlalu penting karena diyakini karyawan sudah terikat oleh aturan-aturan kekaryawanan dan pemerintahan.

Demikian juga dengan komunikasi organisasi, komunikasi dirasa akan berjalan efektif dikarenakan aturan dan hierarki yang harus berjalan semestinya. Dan selama inipun masih banyak pimpinan yang mengacuhkan gaya kepemimpinan yang mereka pakai, padahal gaya kepemimpinan akan menjadi penting untuk meningkatkan kelancaran komunikasi dan mencapai tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

kekohesifan (*cohesiveness*) berarti derajat dimana setiap anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap bersama dalam kelompok tersebut (Robbins, 2000). Kekohesifan sebagai keadaan kelompok yang muncul ketika anggota kelompoknya mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan anggota kelompok dan kelompok itu sendiri (Colquitt, Lepine & Wesson, 2009).

Indikator Kekohesifan, Menurut (Forsyth, 2006) :

1. Kekuatan Sosial
2. Kesatuan dalam Kelompok
3. Daya tarik antar pribadi
4. Kerjasama antar Kelompok

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014).

Indikator Gaya Kepemimpinan, Menurut (Rafli Amar, 2013) :

1. Saling menghargai pendapat
2. Mengembangkan inisiatif
3. Melakukan kerjasama teamwork
4. Menjalin hubungan yang sportif
5. Senang menerima saran, pendapat, dan kritikan

Efektivitas adalah suatu keberhasilan dalam memenuhi tuntutan pelanggan/siswa dengan penggunaan input atau biaya yang rendah (Robbins dalam Purnomo, 2006). organisasi adalah sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang terikat di dalam ketentuan yang telah disetujui (Indrawijaya dalam Hutabarat, 2010). Berdasarkan pengertian dari efektivitas dan organisasi tersebut penyusun simpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.

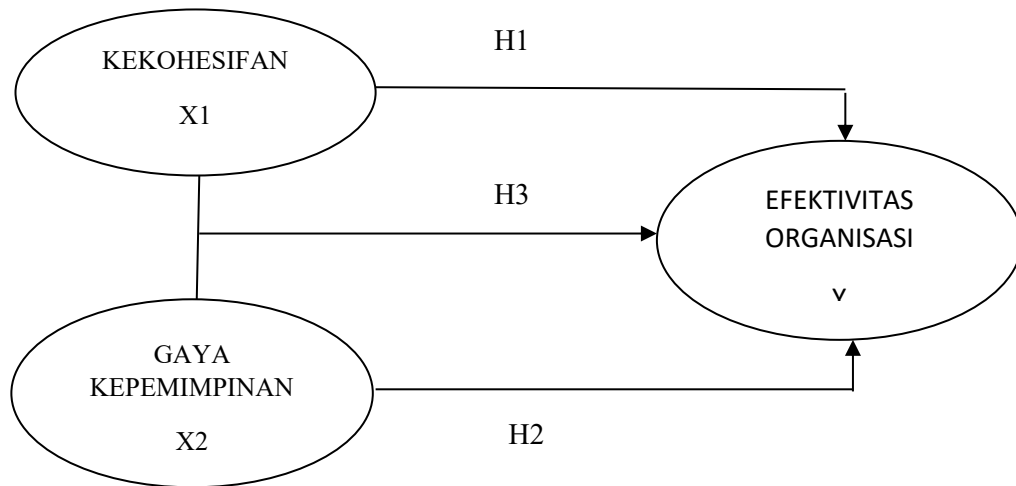
Indikator Efektivitas Organisasi, Menurut (Gibson dalam Tangkilisan, 2005) :

1. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

2. Perencanaan yang matang
3. Penyusunan Program yang tepat
4. Tersedianya sarana dan prasarana
5. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang, tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan, maka peneliti membuat kerangka konseptual seperti di bawah ini yaitu :



HIPOTESIS

Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian ini, maka dapat ditentukan hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Kekohesifan berdampak terhadap Efektivitas Organisasi

H2: Gaya Kepemimpinan berdampak terhadap Efektivitas Organisasi

H3: Kekohesifan dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berdampak terhadap Efektivitas Organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2009) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan hipotesis. Dalam penentuan sampel, penulis menggunakan metode untuk menghitung jumlah sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 5%.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara (Soewadji, 2012). Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner melalui google form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel yaitu tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan dihitung dengan *degree of freedom* (df) = $n-2 = 212-2 = 210$.

Oleh karena itu, nilai r -tabel = 0,135 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi atau ketetapan dari pengukurannya. Berikut adalah penyajian tabelnya:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kekohefisan	0,673	6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,761	10	Reliabel
Efektivitas Organisasi	0,744	10	Reliabel

Sumber: Data diolah

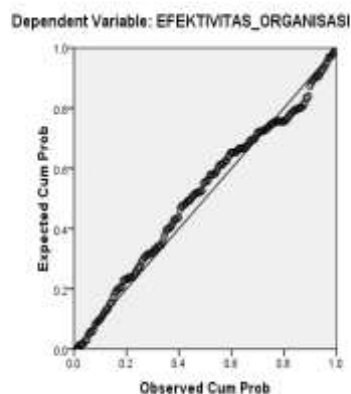
Pada tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Suatu pernyataan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing masing variabel layak digunakan untuk alat ukur variabel.

Uji Normalitas

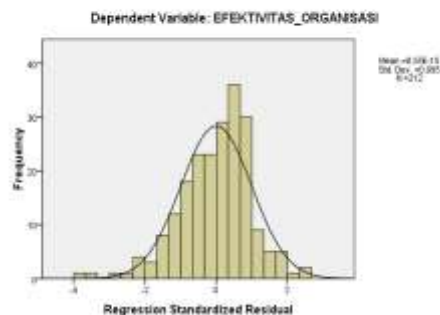
Uji Normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot dan Histogram.

Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot dan Histogram)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



Gambar 1. Normalitas
Sumber: Data diolah

Normal P-P plot dan Histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen yang memiliki distribusi normal. Histogram berbentuk menyerupai lonceng, serta normal P-P plot menunjukkan hasil letak titik-titik yang berada berdekatan atau tidak jauh dari garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Adapun penyajian tabelnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEKOHESIFAN	.663	1.509
GAYA KEPEMIMPINAN	.663	1.509

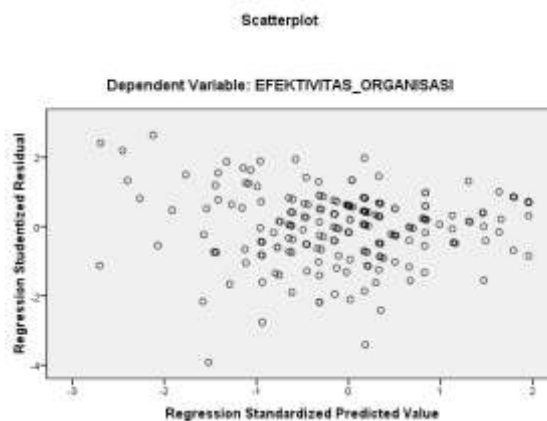
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel adalah $> 0,01$ dan nilai VIF masing-masing variabel adalah < 10 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.



Gambar 2. Scatter Plots

Berdasarkan Gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.692	.204		8.312	.000		
KEKOHESIFAN	.222	.053	.258	4.166	.000	.663	1.509
GAYA KEPEMIMPINAN	.403	.050	.501	8.072	.000	.663	1.509

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

Efektivitas Organisasi = 1,692 + 0,222 Kekohefisan + 0,403 Gaya Kepemimpinan

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Adapun hasil uji determinasi *Adjusted R Square* dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.684 ^a	.467	.462	.26076	.467	91.709	2	209	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KEKOHESIFAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber: Data diolah

Berdasarkan nilai *R-Square* pada tabel diatas Hasil R dan *R square* yang besarnya 0,467 menunjukkan bahwa variabel Kekohefisan dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Efektivitas Organisasi sebesar 46,7%, sedangkan sisanya (100%-46,7%) adalah 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil yang diperoleh dari uji F di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.471	2	6.236	91.709	.000a
Residual	14.211	209	.068		
Total	26.682	211			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KEKOHESESIFAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS ORGANISASI

Sumber: Data diolah

Tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 91.709 sementara F tabel dengan $df_1=3-1=2$ dan $df_2=212-3=209$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,04. Karena F hitung > F tabel dengan demikian model regresi antara variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima dan memiliki pengaruh secara simultan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.692	.204		8.312	.000
KEKOHESESIFAN	.222	.053	.258	4.166	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.403	.050	.501	8.072	.000

Sumber: Data diolah

- 1) Pengaruh Kekohesifan terhadap Efektivitas Organisasi. Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa t hitung variabel Kekohesifan sebesar 4,166. Tabel distribusi t dicari pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ atau $(212-3-1) = 208$, maka diperoleh nilai t sebesar 1,652. Karena t hitung > t tabel atau $4,166 > 1,652$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti Dampak Kekohesifan berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi.
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi. Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa t hitung variabel Nilai Taksiran sebesar 8,072. Tabel distribusi t dicari pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$

dengan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ atau $(212-3-1) = 208$, maka diperoleh nilai t sebesar 1,652. Karena t hitung $> t$ tabel atau $8,072 > 1,652$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Organisasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dampak Kekohefisan Terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dampak kekohefisan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikan variabel kekohefisan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 4,166 lebih besar dibandingkan t tabel 1,652 ($4,166 > 1,652$). Hal ini menunjukkan bahwa dampak kekohefisan pada PTPN IV Medan sudah terlihat baik, sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian pada PTPN IV Medan menunjukkan Kekohesifan memiliki toleransi yang tinggi dalam berhubungan antar karyawan dengan kelompok yang akan memunculkan kerja sama yang terbina dengan baik. Dan kerjasama kelompok tersebut memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan kelompok.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikan Gaya Kepemimpinan $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 8,072 lebih besar dibandingkan t tabel 1,652 ($8,072 > 1,652$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan dalam bekerja pada PTPN IV Medan maka akan meningkat pula efektivitas organisasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada PTPN IV Medan menunjukkan Gaya Kepemimpinan Partisipasi yang merupakan pemimpin memotivasi bawahan dengan tingkah laku yang memberanikan anggota-anggota kelompok untuk mengembangkan hubungan yang saling menyenangkan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Karyawan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dengan tujuan untuk memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara lisan atau tidak langsung. **Pengaruh Dampak Kekohefisan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel Kekohefisan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi variabel sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar 91,709 lebih besar dibandingkan F tabel 3,04 ($91,709 > 3,04$). Hasil penelitian antara Kekohesifan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi adalah Toleransi yang tinggi, memiliki partisipasi kepada karyawan dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan kelompok.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu berbicara dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja sama antar pimpinan dengan karyawan dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Oleh sebab itu sebuah Kekohesifan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Organisasi yang baik akan berakibat kepada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Variabel dampak kekohefisan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

- 2) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- 3) Variabel dampak kekohesifan dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gambaran gaya kepemimpinan menunjukkan gaya kepemimpinan partisipasi yang artinya pemimpin memotivasi bawahan dengan tingkah laku yang memberanikan anggota-anggota kelompok untuk mengembangkan hubungan yang saling menyenangkan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Saran

- 1) Diharapkan agar pimpinan dan karyawan bagian SDM PTPN IV Medan mampu terus mempertahankan kekohesifannya agar efektivitas organisasi di PTPN IV Medan terus meningkat. Hal ini dikarenakan Kekohesifan berpengaruh positif dan dapat memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan sehingga dalam proses bekerja karyawan mampu bekerja secara optimal.
- 2) Diharapkan agar pimpinan bagian SDM PTPN IV Medan mampu terus meningkatkan gaya kepemimpinannya dan selalu menjaga terjalinnya keberhasilan organisasi yang baik dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama. Hal ini di karenakan gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penentu perubahan perilaku setiap karyawan yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai visi dan misi suatu perusahaan.
- 3) Pemberian dukungan kepada karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.
- 4) Bagi Pembaca, diharapkan lebih memperluas objek penelitian dan variabel lainnya karena dalam penelitian ini hanya meneliti variabel dampak kekohesifan, gaya kepemimpinan dan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jasson A., Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Duncan dalam Zulkarnain. (2012), Efektivitas Organisasi. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang*.
- Fauzi, Hilman Ahmad. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Inovatif Terhadap Efektivitas Organisasi*, Bandung, Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2016.
- Franzoi, Stephen L. 1996. *Social Psychology*. Madison: Brown and Benchmark.
- George, Jennifer M & Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011

<https://kbbi.web.id/Kekohesifan>

- Irawati, N. (2013). "Hubungan Kualitas Pegawai dengan Efektivitas Organisasi di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau". Naskah Publikasi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Jusuf, Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kustoro, Bambang Dwidjo. "Pengaruh Kekohesifan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 16, Nomor 3, 325-340. Mei 2010.
- Lizawati, Ita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2, Nomor 4, 1606-1618. Oktober 2014.
- Megawati, Ike Septi. "Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kohesivitas Kelompok Kerja di Kantor Pos Surabaya". Surabaya. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. 2016.
- Miftah Thoha. 2013 "*Kepemimpinan dalam manajemen*" Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Rahman, Wahyudin. "Pengaruh Tingkat Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Di Kafe Billiard Pool Center O2 Malang". Malang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang. 2017
- Rivai Vietzal , Bahtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.,
- Simon, Herbert A. 1997. *Administrative Behavior*. New York: The Free Press,
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Suharsimi, A. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : Rineka Cipta: 2013.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S., *Manajemen Publik*, Jakarta; PT Gramedia, 2005.

- Widiantoro, Didik dan Herawati, Icha. "Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan Universitas Islam Riau", Jurnal Psikologi, Vol 2, Nomor 2, 18-23. 2019.
- Wijayanto, Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yukl. Gary, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke Empat*, Alih Bahasa Budi Supriyanto, Indeks, Jakarta.